BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Akhir-akhir ini persaingan antar organisasi semakin kompetitif, agar tetap *exist* organisasi harus selalu fleksibel terhadap perubahan disekitarnya. Selain itu organisasi juga dituntut mengelola lingkungan internalnya agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. Hal ini akan terwujut jika organisasi memiliki nilai-nilai atau budaya yang kondusif. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas organisasi (Deal dan Kennedy, 1992).

STIKES Wira Husada Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi yang kurikulumnya mengarah kepada penciptaan lulusan yang professional. Menjamurnya perguruan tinggi yang mengadakan program pendidikan sejenis menjadi ancaman bagi STIKES Wira Husada Yogyakarta jika tidak bisa menawarkan jasa pendidikan yang berkualitas. Kualitas yang baik hanya akan tercipta jika terdapat sinergi antara pimpinan dan karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswanya. Hal ini akan terwujud jika STIKES Wira Husada menciptakan iklim, suasana dan budaya organisasi yang kondusif.

Sejauh ini STIKES Wira Husada memiliki budaya organisasi yang akan dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi yaitu; Ibadah sesuai agama, Tanggung jawab, Ikhlas, Profesional, Kerja sama, Pelayanan, Konsisten, Disiplin dan Transparan. Namun dari pengamatan budaya yang yang muncul yaitu, masih ditemukannya sikap pasif, pelayanan kepada mahasiswa yang kurang maksimal, sikap kurang menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan kurang disiplin. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal, seperti pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan kualitas pekerjaan yang kurang baik sehingga menimbulkan keluhan dari mahasiswa.

Sikap karyawan yang kurang disiplin di atas mengindikasikan budaya organisasi tidak dijalankan dengan baik oleh segenap pelaku organisasi di STIKES Wira Husada sebagaimana disebutkan oleh Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Halimatusadiah (2002), menjelaskan budaya organisasi adalah ikatan yang dapat menghubungkan antar individu dari berbagai arah dan tujuan yang dapat mempengaruhi semua aktivitas organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya organisasi juga sangat mempengaruhi secara permisif terhadap sikap indisipliner para pegawai, misal keluar pada jam kerja. Budaya

organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif jika budaya sesuai dengan fisi dan misi organisasi yang mampu menjawab setiap tantangan organisasi yang datang dan terus berubah dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi juga kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu indikator bahwa manajemen yang digunakan efektif dan menunjukkan budaya organisasi telah dikelola dengan baik (Kopelman, 1988).

Kedudukan dan peranan karyawan sebagai perangkat yang sangat penting untuk keberlangsungan sebuah pelayanan di organisasi perguruan tinggi harus bertugas sebaik mungkin dan adil pada seluruh mahasiswa dengan berlandaskan kesetiaan dan ketaatan pada aturan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa yang bisa menjadi contoh yang baik bagi mahasiswa.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dibuktikan oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan Yulianda Kurniawan menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Melawi, kemudian didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Mitha Elistha berjudul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah

(Studi Empiris Pada Akuntan BPKP)". Membuktikan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan.

Tidak hanya faktor budaya saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja yaitu faktor kompensasi, yang dimana kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2009).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya STIKES Wira Husada menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu sistem penggajian di STIKES Wira Husada telah diatur dalam pasal 9 buku aturan kepegawaian yaitu, karyawan berhak mendapatkan upah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan kampus, karyawan yang menduduki jabatan struktural berhak mendapatkan tunjangan struktural, karyawan yang merangkap dosen berhak mendapat tunjangan fungsional dan apabila terdapat kelebihan jam kerja berhak mendapatkan uang lebur.

Setelah dilakukan penelitian lebih mendalam ditemukan bahwa beberapa dari karyawan di STIKES Wira Husada bekerja sambilan diluar untuk menambah pemasukan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga

kewajibannya diinstansi kadang terabaikan kesibukan-kesibukan lain diluar pekerjaan kantor. Sehingga muncul wacana untuk mengetahui apakah faktor finansial ysng menyebabkan sikap pegawai itu terjadi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengkajian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Dewasa ini dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis dibidang pendidikan mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai dan diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Selanjutnya apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai.

Selain faktor budaya organisasi dan pemberian kompensasi faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan

adalah faktor motivasi karena dorongan setiap orang dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan setiap individu memiliki kebutuhannya masing-masing sehingga disinilah yang akan mempengaruhi masing-masing pegawai dalam bekerja. Dari hasil pra survey diketahui kondisi pegawai yang ada di STIKES Wira Husada Yogyakarta saat ini, yaitu masih ditemui adanya pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya, masih ditemukannya pegawai yang pasif terhadap pekerjaan dikantor dan masih ada juga pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan, hingga pada akhir semester banyak sekali mahasiswa yang mengeluh pengurusan surat-surat mendapati proses yang sangat lama, kemudian sering sekali mahasiswa mengeluh mengalami kesulitan ketika menemui pegawai yang bertugas tidak ada ditempat, ditemukan pula jadwal perkuliahan yang sering menyimpang dari jadwal yang telah ditetapkan.

Kurangnya motivasi kerja dari karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu

komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan diatas mendukung suatu tujuan motivasi yang menurut Hasibuan (2009) adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Hasibuan (2005), mengemukakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan taggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Untuk mengetahui motivasi apa yang berkembang di STIKES Wira Husada peneliti merujuk pada teori yang dikemukakan oleh McClelland yang menyebutkan tiga kebutuhan utama yang menjadikan seseorang memiliki motivasi, yaitu: motif berprestasi, motif berafiliasi, motif kekuasaan.

Penelitian terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan penelitian terdahulu, diantaranya hasil penelitian Nurul Astuty Yensy “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”. Dari hasil analisis kuantitatif diperoleh bahwa: (1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara; (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara; (3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Dan Sri Sumaryati dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”. Menunjukkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, yaitu; (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta; (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta; dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Berdasarkan pemaparan di atas terlihat bahwa dalam bekerja karyawan tidak bisa terlepas dari hal-hal yang mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah instansi. Namun dalam kasus yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, kompensasi dan motivasi.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,**

KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA”. Hal ini didasarkan pada pemikiran betapa penting variabel-variabel di atas dalam menentukan kinerja karyawan pada sebuah institusi pendidikan seperti di STIKES Wira Husada Yogyakarta, yang tidak terpungkiri, selain sebagai organisasi yang berorientasi pada pendidikan namun juga organisasi yang berorientasi pada profit dengan tujuan agar organisasi tetap hidup dan terus berkembang. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi ini untuk memberikan pelayanan yang prima dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam kasus ini organisasi harus memperhatikan tiga variabel di atas, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan motivasi karyawan. Oleh karena itu peneliti hanya ingin membuktikan tentang apakah ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kineja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari permasalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan

kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berafiliasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berkuasa dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.
6. Pengaruh motivasi apa yang paling dominan di STIKES Wira Husada Yogyakarta?.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh antara motivasi berafiliasi dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
5. Mengetahui pengaruh antara motivasi berkuasa dengan kinerja karyawan di STIKES Wira Husada Yogyakarta.
6. Mengetahui pengaruh motivasi apa yang paling dominan di STIKES Wira

Husada Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara akademis

Dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut menyangkut pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini merupakan masukan bagi manajemen kampus, bahwa keberlangsungan sebuah organisasi merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan adalah penerapan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi yang baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.